

# కార్మిక కలహం

సి. ఐ. టి. యు. ఆంధ్రప్రదేశ్ కమిటీ మాసపత్రిక

సంపుటి : 8 • మార్చి 1982 • వెల : 75 పైసలు • సంచిక 3

## అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ఐ.యల్.ఓ) 131వ సదస్సులో అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని నిర్ణయించిన కనీస వేతనాల అమలు

పైన చెప్పిన నిర్ణయాలు జరిగి 11 సంవత్సరాలు అవుతున్నా, భారత ప్రభుత్వం వాటిని అమలుపరచలేదు. ఐ. యల్. ఓ. సదస్సు కనీస వేతనాల చట్టంలో సూచించిన లోపాలు గాని, సదస్సు నిర్ణయాలుగాని ఎజెండాలో లేవు. నిర్ణయాలను అమలు చేయటానికి గల ఇబ్బందులు తెలియపర్చక పోతే, అవసరమైన సలహాలను ఇవ్వటం కష్టమవుతుంది. కనుక వెంటనే వీటికి సంబంధించిన పేషర్లన్నీ అందరికీ స్పష్టమయ్యేవాలి.

దేశంలో కనీస వేతనాల చట్టం పరిధిలోకి రాని పరిశ్రమలు ఉన్నాయా? ఉంటే ఆ వివరాలు ఇచ్చినట్లయితే సలహా సంఘం వాటిని పరిశీలించగలదు. న్యాయ వేతనాల సంఘం పరిశ్రమయొక్క చెల్లించగల శక్తితో సంబంధం లేకుండా అన్ని పరిశ్రమలలోనూ కనీస వేతనాలను అమలు జరపాలని రికమెండ్ చేసింది. సుప్రీంకోర్టు కూడా చెల్లించలేనన్న వంకతో కనీస వేతనాలను అమలుజరపక పోవడం చెల్లదని తీర్పుచ్చింది. కనుక కనీస వేతనాల చట్టం పరిధిలోకి ప్రతి పరిశ్రమను తేవలసి ఉంటుంది చిన్న కుటీర పరిశ్రమలలో కనీస వేతనాల అమలుకు కొన్ని ఇబ్బందులు న్నాయని చెప్పబడింది. ఆ ఇబ్బందులేమిటో చెప్పలేదు. ప్రభుత్వం ఈ పరిశ్రమలకు అనేక రాయితీలు ఇస్తుండగా వాటిని కనీస వేతనచట్ట పరిధిలోకి తీసుకురావడానికి ఏ ఇబ్బందులూ ఉండరాదు.

వేతనాల నిర్ణయాల విషయంలో 'సమాన పనికి సమాన వేతనం' అన్న నియమం పాటించబడుటలేదు. ఒకే రాష్ట్రంలోని వివిధ రంగాలలో, ఒకే పరిశ్రమలోని వివిధరంగా

లలో నిర్ణయించబడే వేతనాలకు పొంతన లేదు. దీనికి కారణాలు అన్నిరకాలైన ఉద్యోగాలను కనీస వేతనాల చట్ట పరిధిలోనికి తీసుకురాకపోవటం, వేతనాలను నిర్ణయించే దుకు సరియైన యంత్రాంగం లేకపోవటం, నిర్ణయించిన వేతనాలను సరిగా అమలుజరిపే యంత్రాంగం లేకపోవడం మొ॥ నవి. ఈ లోపాలను అధిగమించాలంటే అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ 131 సదస్సులోని నిర్ణయాలను అమలుచేయటం, అది సరిగా అమలు జరిగేందుకు తగిన యంత్రాంగాన్ని సమకూర్చుకోవడం, కొన్ని కొన్ని ఉద్యోగాలలోని కార్మికుల వేతనాలు బాగా పెరుగుతూ వస్తున్నాయని, దీనివలన పారిశ్రామిక అశాంతి, నిరాశలు పెరిగాయని చెప్పడం సరికాదు. యదార్థానికి కార్మికుల నిజవేతనాలు తగ్గుతూ వస్తున్నాయి. ఈ విషయమేద కార్మిక జాతీయ సంఘం (నేషనల్ కమిషన్ ఆఫ్ లేబర్) ప్రకారమే అదనపు విలువలో కార్మికుల వేతనాల వంతు తగ్గుతూ వస్తున్నది. ఎలాగంటే కార్మికుల ఉత్పాదక(ప్రోడక్టివిటీ) పెరుగుతూ వస్తుంటే, కార్మికుల నిజవేతనాలు పడిపోతున్నాయి

కనీస వేతనాల చట్టంలోని

పదాల పునః పరిశీలన

లేబర్ బ్యూరో యొక్క నివేదికను పరిశీలించినట్లయితే పునః పరిశీలన సరిగా జరగలేదని అర్థమవుతోంది. అన్ని రకాల ఉద్యోగాలను కనీస వేతనాల చట్టం పరిధిలోనికి తీసుకోకపోవడం, కార్మికుల నిజవేతనాలకు రక్షణ ఇవ్వలేకపోవడం కూడ అర్థం అవుతోంది. చట్టాన్ని అమలుచేయటంలో

గల లోపాలను ఈ నివేదిక అంగీకరించింది. తేయాకు పరిశ్రమలో సమానవేతన చట్టం సరిగా అమలుజరుగటం లేదు. కాంట్రాక్టు లేబరు (క్రమపరచుట, ఎ తివేయుట) చట్టానికి సంబంధించి నివేదికలో ఏమీ చెప్పలేదు. కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కనీస వేతనాలను సమయానికి పునఃపరిశీలించక పోవడమూ, పెంచిన వేతనాలు జీవన వ్యయ సూచికలలోని పెరుగుదలతో సంబంధం లేకుండానూ ఉన్నాయి. కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలచే సవరింపబడిన కనీసవేతనాల వివరాలు కేంద్ర కార్మిక సంఘాలకు కూడా ప పినట్లయితే వారుకూడ పరిశీలించడానికి అవకాశం ఉంటుంది ప్రభుత్వ యంత్రాంగం యొక్క పనితీరు ఎంత గందరగోళంగా ఉన్నదంటే, పైన చెప్పిన నివేదికలో రైల్వేలలో వినియోగింపబడే కాంట్రాక్టు కార్మికులను కనీస వేతన చట్ట పరిధిలోనికి తీసుకురావాలని చెప్పబడింది. కాని 1979-80 సం॥నికి సమర్పించిన కార్మిక శాఖ రిపోర్టులో కేంద్ర సలహా కాంట్రాక్టు లేబర్ బోర్డు మేరకు రైల్వేలలోని కాంట్రాక్టు లేబరును రద్దుచేయాలని (వీనిపని సం. పొడు గూతా ఉండేవని కాబట్టి) చెప్పబడింది. రైల్వే లేబరు ట్రేబ్జునల్ 1969లో రైల్వేలోని ఈ పని శాశ్వతమైనది కాబట్టి ఈ పనికి కాంట్రాక్టు లేబరును ఉపయోగించరాదని తెలిపింది. కనుక రైల్వేలలో ఈ పనికి కాంట్రాక్టు లేబరును తీసుకోవడమంటే, సమానపనికి సమాన వేతన సూత్రాన్ని ఉల్లంఘించడమే.

ఇదివరకే చెప్పినట్లుగా అంతర్జాతీయ కార్మిక సంఘం యొక్క సదస్సుల ముఖ్యంగా 131వ సదస్సులోని నిబంధనలను కన్పి



వేతనాల చట్టం అతిక్రమిస్తోంది. కనుక చట్టాన్ని పునః పరిశీలించవలసి ఉంది. ఈ చట్టం అన్ని రకాల ఉద్యోగాలకు వర్తించే దిగా ఉండాలి. వేతన నిర్ణయం, వాటి పరిశీలన విషయంలోను, నిర్ణయాలను సరిగా అమలు జరుపుకుంటున్నా, కార్మికుల ఫిర్యాదులు పరిశీలించి తగు చర్యలు తీసుకొనుటకు, నిర్ణయాలను అతిక్రమించు యజమానులపై న్యాయ సమ్మత చర్యలను తీసుకొనుటకు చట్టం తగిన యంత్రాంగాన్ని కల్పించాలి. కనుక కార్మిక ప్రతినిధులలో కూడిన ఒక సబ్-కమిటీని ఏర్పాటు చేయాలి. ఈ కమిటీ ప్రస్తుత పరిస్థితులను పరిశీలించి చట్టంలో తీసుకురావలసిన మార్పులను సూచిస్తుంది. దీని వలన కనీసవేతనాల కేంద్ర సలహా బోర్డు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ 131వ సదస్సు నిర్ణయాల మేరకు కనీస వేతనాల చట్టంలో చేయవలసిన మార్పులను గురించి కేంద్ర ప్రభుత్వానికి తగిన సలహాలను ఇవ్వగలుగుతుంది.

### 3. కనీసవేతనాల నిర్ణయంలో

తీసుకొనే సూత్రాలు

(Criteria for fixation of Minimum Wages)

కనీస వేతనాలను నిర్ణయించేందుకు ఆధారమైన సూత్రాలలోకి పోయే ముందు, ధరల సూచీ సంఖ్యలను లెక్కకట్టడంలో గల లోపాలను గూర్చి కేంద్ర కార్మిక సంఘాల ఫిర్యాదులను ముందుగా పరిశీలించాలి. ఈ ఫిర్యాదులలో నిజం ఉన్నదని లకడవాలా (Lakadawala) కమిటీయే ఒప్పుకున్నది. సూచీ సంఖ్యల లెక్కింపులో మార్పు చేయాలని రాత్ కమిటీ (Rat Committee) సూచించింది. విషయంలో సరియైన పరిశీలన, నిర్ణయాలు జరగకుండానే ప్రభుత్వం 1981 సంవత్సరం నుండి క్రొత్త సూచీ సంఖ్యల పేకరణకు పూనుకున్నది. ఈ వివాదం 1960 నుండి ఉన్నదే. 1939 సంవత్సరపు వరుస క్రమాన్ని 1960 సంవత్సరపు వరుసక్రమంగా మార్చడానికి ఉపయోగపడే 483 అనే మార్పిడి సూత్రం లోపభూయిష్టం. క్రింద ఇవ్వబడిన లేబర్ బ్యూరోచే ప్రచురింపబడిన పారిశ్రామిక కార్మికుల వినిమయ ధరలసూచీ సంఖ్యలను పరిశీలించినట్లయితే ఈ విషయం బోధపడగలదు.

చదవండి---

“వాయిస్ ఆఫ్

వర్కింగ్ ఉమెన్”

ప్రాంతము	నెల	ఆగస్టు 1939 క్రమము	1960 క్రమము
ఆల్వేయి	ఆగస్టు 81	2144	464
నాగపూర్	"	2433	466
ఢిల్లీ	"	2104	480

వేతన, కరువుభత్యం నిర్ణయించడంలో వినిమయధరల సూచీ సంఖ్యలకు అత్యధిక ప్రాముఖ్యత ఉన్నది. కనుక ఈ విషయాన్ని పూర్తిగా పరిశీలించవలసినదిగా సలహాబోర్డు ప్రభుత్వానికి సిఫారసు చేయాలి. అంతవరకు రాత్ కమిటీ సిఫారసులను అమలుచేయాలి. క్రింద ఇచ్చిన వివరాలను పరిశీలించినట్లయితే కనీస వేతనాలను నిర్ణయించడంలో గల లోపాలు తెలియగలవు.

ఎ) గనుల పరిశ్రమలో కనీసవేతనం — రోజుకి రూ. 7-75 భూమిమీద

కేంద్రప్రభుత్వం క్రింద నైపుణ్యంలేని

పనివారికి సెప్టెంబరు 1980 నుండి

— రోజుకి 9-75 భూమిలోపల

బి) పారిశ్రామిక ట్రేడింగ్ - ధన్ బాద్

సిఫారసుమేరకు సెప్టెంబర్ 1980 లో

కనీస వేతనం — రోజుకి రూ. 14-48

సి) హర్యానా, ఉత్తరప్రదేశ్, పంజాబ్ లోని

షెడ్యూల్డ్ ఉద్యోగాలలో కనీసవేతనం

— నెలకు రూ. 305 నుండి రూ. 355

డి. ఢిల్లీ ప్రభుత్వ గెజిట్ ప్రకటన -

ప్రకారం ప్రతిపాదించిన కనీసవేతనం రోజుకి

రూ. 11-10 గానీ లేదా నెలకు రూ. 288/-

సి. అద్దకం పరిశ్రమలో ఆగస్టు 1981 న

చేసుకున్న ఒప్పందం ప్రకారం ఉద్యోగులకు

.... రూ. 1200/ నెలకు మరియు ఇతర

సదుపాయాలు.

రెగ్యులర్, పెంపరీ మరియు కాజువల్

కార్మికులకు — రోజుకి రూ. 16/- రూ. 18/-

మరియు రూ. 20/- లు.

ఎఫ్. ఉక్కు పరిశ్రమకు సంబంధించిన

అన్ని గనులలో — కాంట్రాక్టు లేదా

మినహా ఉక్కుపరిశ్రమలోనున్న వేతనాలు.

పై వివరాలను పరిశీలించినట్లయితే కనీస

వేతనాలలో గల భేదాలు స్పష్టం కాగలవు.

ఒక వ్యవసాయ కార్మికుడు హర్యానాలోని

ఒక పారిశ్రామిక కార్మికుని కంటే ఎక్కువ

వేతనం పొందుతున్నట్లు, ఢిల్లీలోని ఒక

కార్మికుడు ఉత్తరప్రదేశ్ లోని కార్మికుని

కంటే తక్కువ వేతనం పొందుతున్నట్లు కని

పిస్తుంది. ఒక క్యాజువల్ కార్మికుడు రెగ్యు

లర్ కార్మికుని జీతంలో సగం లేదా అంత

కంటే తక్కువ పొందుతున్నాడు. కనుక

కేంద్ర సలహా సంఘం కనీస వేతనాల నిర్ణ

యానికి ఆధారాలను నిర్ణయించి, వాటి నిర్ణ

యానికి సరియైన యంత్రాంగం నిర్దేశించాలి.

జూన్ 4 న బొంబాయిలో జరిగిన కేంద్ర

కార్మిక సంఘాల మరియు పారిశ్రామిక ఫెడ

రేషన్ల జాతీయ సదస్సు 15 వ అఖిలభారత

సమావేశం విరూపాల మేరకు అవసరాల

ప్రాతిపదికపై కనీస వేతనాన్ని నిర్ణయించా

లని డిమాండ్ చేసింది.

7-7-81న జరిగిన కార్యదర్శుల కమిటీ

సమావేశం సలహాల మేరకు కనీస వేతనాన్ని

రెండు స్థాయిలుగా (Two Levels) నిర్ణ

యించడానికి మేము అంగీకరించము - అట్లా

నిర్ణయించడానికి సరియైన కారణాలేమీ లేవు.

ఈ విషయం మీద న్యాయ వేతనాల కమిటీ

(committee on fair wages) తన అభి

ప్రాయాన్ని తెలిపింది. అంతర్జాతీయ కార్మిక

సంస్థ 131వ సదస్సు బేరసారాల ద్వారా కనీస

వేతనం కంటే ఎక్కువ వేతనాన్ని సంపా

దించుకోవచ్చునని స్పష్టంగా తెలిపింది. కనుక

కేంద్ర సలహా సంఘం 15వ అఖిల భారత

కార్మిక సమావేశం నిర్ణయాల మేరకు అవస

రాల ప్రాతిపదికపై ఒకటే కనీస వేతనాన్ని

నిర్ణయించేటట్లుగాను, బేరసారాల ద్వారా

ఆ కనీస వేతనాన్ని ఎక్కువ చేసుకొనేందుకు

అవకాశం ఉండేటట్లుగాను కేంద్ర ప్రభుత్వా

నికి సిఫారసు చేయాలి

కార్యదర్శుల సమావేశం గ్రామస్థాంతాల్లో

2400 క్యాలరీల ఆహార వినిమయాన్ని, పట్టణ

స్థాంతాల్లో 2100 క్యాలరీల ఆహార వినిమ

యాన్ని సిఫారసు చేయడం చాలా ఆశ్చర్య

కరమైన విషయం. 1977-78 లెక్కల ప్రకా

రం పట్టణ స్థాంతాల్లోని క్రింది 10 శాతం

ప్రజలు గ్రామీణ స్థాంతాల్లోని క్రింది 10 శాతం

ప్రజలకంటే తలసరి నెలవారీ వినియోగం

33 శాతం ఎక్కువగా చేసేవారు. కార్యదర్శుల

సమావేశం సిఫారసు మేరకు వివిధ రాష్ట్రా

లలో ఉన్న వివిధ ఆహారపు అలవాటను

అనుసరించి వివిధ రాష్ట్రాలలో వివిధ తలరి



వినియోగాన్ని నిరయించడమంటే 15వ అఖిల భారత కార్మిక సమావేశ నిర్ణయాలను ఉలంపించడానికి తప్పించుకునే అవకాశం కల్పించుకోవడమే. ఈ సమావేశ నిర్ణయాల మేరకు కేంద్ర సలహా సంఘం 2,700 క్యాలరీల ఆహార వినిమయం ఉండునట్లుగా కనీస వేతనాన్ని నిర్ణయించాలని కేంద్ర ప్రభుత్వానికి సిఫారసు చేయాలి. బేరసారాల ద్వారా కనీస వేతనాన్ని అధికం చేసుకొనేందుకు అవకాశం ఉండాలి.

#### 4 వేతన నిర్ణయక యంత్రాంగం పరిశీలన

లేబర్ బ్యూరో సమర్పించిన నివేదిక ప్రకారమే ప్రస్తుత వేతన నిర్ణయక యంత్రాంగం లోపభూయిష్టమైనది. అంతేకాక నిర్ణయించబడిన కనీస వేతనాలు అమలు జరిగేటట్లు చూడటానికి సరైన యంత్రాంగంలేదు. వీటికోసం సరియైన సూచనలు, యంత్రాంగాన్ని నెలకొల్పాలి. ఇవి త్రైపాక్షిక సూచనలు ఉండాలి. కనీస వేతనాలను ఎప్పటికప్పుడు సవరించడానికి అధికారం ఉండాలి.

ఇటువంటి త్రైపాక్షిక సూచనలు కేంద్ర మరియు రాష్ట్ర స్థాయిలలో నెలకొల్పాలి. ఇవి ఎప్పటికప్పుడు ఫిర్యాదులను పరిశీలిస్తూ వుండాలి. 20 లేదా అంతకంటే ఎక్కువమంది కార్మికులను క్యాజువల్ లేదా కాంట్రాక్టు పదతిమీద నియమించిన పరిశ్రమలు వారి ఉద్యోగ వివరాలు, వారి కివ్వబడే కనీసవేతన వివరాలను కార్మిక శాఖకు తెలియపర్చాలి. ఇంకా కొన్నిచోట్ల ముఖ్యంగా అటవీ ప్రాంతాల్లో నినియోగించే కాంట్రాక్టు లేబరు దాస్య పద్ధతులలో పనిచేస్తుండటం వలన చట్టరీత్యా ఒక తనిఖీ యంత్రాన్ని నెలకొల్పటం అవసరం.

#### 5. కనీసవేతనాలకు

సంబంధించిన చలన

కరువు భత్యం ఫార్మూలా

[ Variable D. A. Formula ]

ఇప్పటికే చాలా రాష్ట్రాలలో కనీసవేతన చట్టపరిధి క్రింద వచ్చేడి కార్మికులకేకాక, వ్యవసాయ కార్మికులకుకూడ (ఉదా : పశ్చిమ బెంగాల్, కేరళ) చలన కరువుభత్యపథకాన్ని వరింపజేశారు. చాలా రాష్ట్రాలలో మూడు నెలల కొకసారి సవరించే చలన కరువుభత్య పథకాన్ని అమలుచేయటం వలన ఈ పథకాన్నే అన్నిచోట్లా చట్టరీత్యా అమలు చేయాలి.

రెండవది కనీస వేతనాన్ని సవరించేటప్పుడు అఖిల భారత సరాసరి వినిమయధరల

సూచీ సంఖ్యలను తీసుకోవాలా వద్దా అనేది. ఎందుకంటే అఖిల భారత సరాసరి సూచీ సంఖ్యకంటే పట్టణాలలోఉండే సూచీసంఖ్యలు చాలా ఎక్కువ. దీనివలన కార్మికునికి నష్టం సంభవిస్తుంది. ఆయా ప్రాంతాలవారికి చలన కరువుభత్య పథకాన్ని అమలుచేయడంద్వారా వారికి న్యాయవేతనం అందేటట్లు చూడవచ్చు. అందువలన కేంద్ర సలహా సంఘం జీవన వ్యయం ఎక్కువగాఉన్న కేంద్రాలలో పట్టణ నష్టపరిహర భత్యాన్ని (City Compensatory allowance) ఇవ్వవలసిందిగా కేంద్ర ప్రభుత్వానికి విజ్ఞప్తి చేయాలి.

ఇట్లా నిర్ణయించబడే చలన కరువుభత్య రేటు ఒక పాయింటుకు ఒక రోజుకి రెండు పెసలుకాక నాలుగు పెసలుగా నిర్ణయించాలి. అంటే ఒకపాయింటుకి ఒక నెలకు రూ. 120 చొప్పున అన్నమాట. ఇది 'వర్బిక్' సంస్థల బ్యూరో (బి. పి. ఇ) సిఫారసు చేసిన నెలకు, పాయింటుకు రూ. రూ. 130 అన్న దానికి దగరగా ఉంది. ఈ చలన కరువుభత్య పథకంలో ధరల పెరుగుదలకు పూర్తి పరి

హరము చెల్లించాలి.

#### 6 తాత్కాలిక ఉపశమనం

పెన లేవనె తబడిన డిమాండ్ ను పరిశీలించి, ఒకనిర్యయం గె కొనేతవరకు తాత్కాలిక ఉపశమనం కొరకు ఈ క్రింది చర్యలను తీసుకోవలసిందిగా కేంద్ర సలహా సంఘం కోరాలి.

ఎ) సెప్టెంబర్ 1980 వినియమ ధరల సూచీ సంఖ్యల ప్రకారం కనీస వేతనం నెలకు రు. 500/-లు గాను రోజుకి రు. 17/-లు గాను.

బి) సెప్టెంబర్ 1980 వినియమ ధరల సూచీ సంఖ్యలకంటే పెరిగిన సూచీ సంఖ్యలకు ఒక పాయింటుకు ఒక రోజుకి 6 పెసలుగా సరాసరి చలన కరువుభత్యాన్ని Average Variable Dearness Allowance)

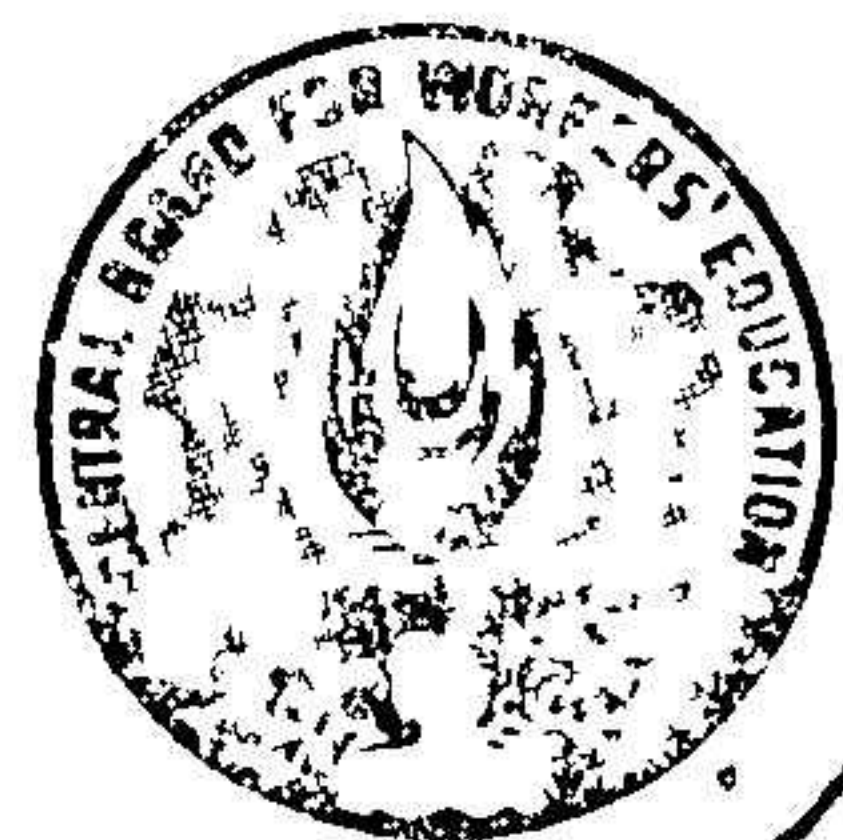
సమాజ లోని పీడిత ప్రజల తాత్కాలిక ఉపశమనం కోసం ఈ చర్యలు ఉద్దేశించబడినవి. \* \*



**GRANTS IN AID  
TO TRADE UNIONS  
90%  
EXPENCES  
REIMBURSED FOR  
WORKERS EDUCATION**

For further details

Contact Director, Central Board for Workers  
Education, 1400, West High Court Road, Gokulpath  
Nagpur-10.





# ప్రాగాకార్మికుల నిరవధిక సమ్మె - సమస్యలు, కోర్కెలు

ప్రాగాటూల్స్ కార్మికుల నిరవధిక సమ్మె మూడవవారంలోకి చేరుకున్నది. సమ్మె నూటికి నూరుపాళ్లు జరగటం కార్మికుల తొలి విజయం. ఐ. ఎన్. టి. యు. సి. నాయకత్వంలో ఉన్న ప్రాగాటూల్స్ ఎంపాయిన్ యూనియన్ కూడ సమ్మె పోరాటంలో పాల్గొనటం హరించతగ విషయం దాదాపు మూడు దశాబ్దాలక్రితం వరకు ఈ పరిశ్రమలోని కార్మికుల్లో (యూనియన్ రైవలర్స్) చీలికను యజమాన్యం అవకాశంగా తీసుకొని న్యాయసమ్మతమైన (ఒప్పందాల్లో అంగీకరించిన మొదలైన) కోర్కెలను కూడా అమలు జరపక పోవటమేకాక, క్రమశిక్షణ పేరుతో కార్మికులపై దాడికి పూనుకోవటం ఇక్కడ పరిపాటి. పరిస్థితులను పరీక్షించుకుని సహజంగానే (తప్పనిసరైతే పరిస్థితుల్లో) ఐ. ఎన్. టి. యు. సి. కూడ సమ్మెలో పాల్గొనటం కార్మికుల ఐక్యతా స్వభావాన్ని ప్రదర్శిస్తున్నది.

ప్రాగాటూల్స్ లిమిటెడ్, కేంద్రప్రభుత్వ యాజమాన్యంలోని రక్షణ ఉత్పాదక విభాగంగా ఉంటూ, భారత ప్రభుత్వ రక్షణశాఖచే నిర్వహించబడుతున్నది. ఈ పరిశ్రమలో మొత్తం రెండువేల మంది కార్మికులు ఉంటారు. వీరు ఫిబ్రవరి 16 నుండి నిరవధిక సమ్మె చేస్తున్నారు. ఇంజనీరింగు క్యాటగిరికి చెందిన ఈ పరిశ్రమ, అనుభవం కలిగిన సాంకేతిక పేతలతో 1945 సంవత్సరంలో హైదరాబాద్ నగరంలో నెలకొల్పబడింది. 37 ఏళ్లు సుదీర్ఘ అనుభవం, విస్తారమైన సాంకేతిక పరిజ్ఞానంతో అభివృద్ధి కాగలిగే అవకాశాలు ఉన్నప్పటికీ యాజమాన్యం యొక్క నిరంకుశత్వం, నిర్లక్ష్యత పరిశ్రమ ఎదుగు బొదుగు లేకుండా పడి ఉండటానికి కారణాలన్న విమర్శలు వినిపిస్తున్నాయి ఏది ఏమైనప్పటికీ నేటికీ కూడా పరిశ్రమ లాభాలు సంపాదించే పరిధిలోనే ఉండన్న విషయం యాజమాన్యం వార్షిక నివేదిక ద్వారా తెలుస్తున్నది.

చదవండి !

చదివించండి !!

కార్మికులలోకం

సంవత్సరం	ఉత్పత్తి విలువ (లక్షల రూ.)	అమ్మకం (లక్షలలో)	నిల్వ లాభం (లక్షల రూ.)	తలసరి ఉత్పత్తి విలువ	మొత్తం ఆస్తులలో ఉత్పత్తి విలువ శాతం
1977-'78	532.48	434.94	6 53	0.27	36.1%
1978-'79	578.97	568.32	19 32	0 29	37.5%
1979-'80	713.63	708.07	87 84	0 35	46.3%
1980-'81	742.01	931 87	129 07	0 42	58 6%

(కంపెనీ వార్షిక నివేదిక ఆధారం)

37 సం॥లనాడు ఏర్పడటంవల్ల ఇది సిటీ మధ్యలో ఉంటున్నది. అయితే "ఫోర్ట్ ఆండ్ ఫౌండ్రీ డివిజన్" విశాలమయిన భూమి కాల్యంకల్పి సిటీ బయటిప్రాంతంలోని కోకట్ పల్లిలో నెలకొల్పబడింది ఇక్కడ దాదాపు 700 మంది కార్మికులు పనిచేస్తున్నారు ఒక దశలో మొత్తం పరిశ్రమనే కోకట్ పల్లికి తరలించాలని ఆలోచించారు. ఆ దశలో ఆర్. టి. సి. యాజమాన్యంతో చర్చలు జరిగాయి. కాని చివరగా వ్యాపారంలో (డబ్బు విషయంలో) విభేదాల మూలంగా ఆ ప్రతిపాదనను ఉపసంహరించుకొన్నారు.

## కార్మికులు పరిస్థితులు

నేడు కేంద్రప్రభుత్వం మరియు కొంత వరకు ప్రయివేటు యజమాన్యంలోను పనిచేస్తున్న కార్మికులందరికీ రవాణా సౌకర్యం ఏర్పాటు చేయబడింది. అయితే ప్రాగాకార్మికులందరికీ కాకపోయినప్పటికీ సిటీకి 12కిలో మీటర్లు దూరంలో ఉన్న "ఫోర్ట్ ఆండ్ ఫౌండ్రీ" డివిజన్లోని 700 మంది కార్మికులకైనా 'రవాణాసౌకర్యం' ఏర్పాటు చేయమని ఎన్ని విజ్ఞప్తులు చేసినా యాజమాన్యం అంగీకరించలేదు. క్యాంటిన్ పరిస్థితి మరి అధ్వాన్నంగా ఉంది. నీళ్లు తాగటానికి సరైన గాసులు ఉండవు. అన్నిరకాల టిఫిను దొరకవు. ఏదో ఒకటి ఉన్నా నాణ్యత, రుచి గురించి అడగాల్సిన పనిలేదు. ఇతరప్రభుత్వ యాజమాన్యంలోనున్న పరిశ్రమల్లో ప్రతి ఒక్క కార్మికుడిపై నెలకి రు. 50 నుండి 70 లు వెచ్చించగా, ప్రాగా యాజమాన్యం కేవలం నెలకు రు. 2 మాత్రమే ఒక్కొక్క కార్మికుడిపై వెచ్చిస్తున్నది. ఇది చూస్తున్నప్పుడు ఇతర యజమాన్యాలు రోజుకి రు. 2 వెచ్చించితే ఇదే రు. 2 లన్ని పోగా నెలకి

సరిపెచ్చుతున్నదన్నమాట. మాడి - చావాలే తప్ప ఉత్పత్తిమాత్రం పెంచాలి అంటున్నది. ప్రాగా యజమాన్యం. నగరంలో ఉన్న నాలుగు డిపెన్స్ పరిశ్రమలలోని ప్రాగా పరిస్థితి ఇలా ఉంటే ఐదు సంవత్సరాల క్రితం ఏర్పడిన నాలవపరిశ్రమ "మిథాని" క్యాంటిన్లో కార్మికునిపై రోజుకి రు. 3 అంటే నెలకి 90లు చెల్లిస్తున్నారు. అలాగే ఇక్కడ అందరికీ రవాణా సౌకర్యం ఉండటం గమనించతగ విషయం.

సంవత్సరాలతరబడి పనిచేస్తున్నా సర్వీసు సీనియారిటీ పేరుకు పోతుండే తప్ప కార్మికులు ప్రమోషన్లకు నోచుకోలేకపోతున్నారు. చివరకు ఈ పరిశ్రమ "సెప్టి మెజర్స్"ను ఏర్పాటు చేయలేదు కనీసం 2000 మంది కార్మికులున్నా, కేంద్ర ప్రభుత్వ పరిశ్రమ అయినప్పటికీ ఒక "అంబులెన్స్" లేకపోవటం గమనించతగ విషయం. ఇక్కడ యాజమాన్యం స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ను పాటించక పోవడం, క్రమశిక్షణ పేరుతో చిన్నచిన్న సంఘటల్ని ఆధారం చేసుకుని "డిజిగ్నైషన్స్" తగించటం లేకపోతే ఐదు ఇంక్రిమెంటుకు సమానంగా బేసిక్ వేతనంలో కోతలు విధించటం, డిన్ మిన్ లకు పూనుకోవటం జరుగుచున్నది. సామాన్య కార్మికుడి నుండి యూనియన్ ఆఫీసు బేరర్స్ వరకు ప్రతి చిన్న విషయానికి 'సస్పెండ్' చేయటం సర్వసామాన్యంగా జరుగుతున్నది. ఇక్కడ క్యాజువల్ కార్మికుల పరిస్థితి మరి మోరమని చెప్పాలి. ప్రభుత్వ జి. ఓ. మేరకు క్యాజువల్ కార్మికులికి రు. 8-30, అదే విధంగా టెక్నికల్ (ఐ.టి.ఐ., డిప్లొమా మున్నగు) కార్మికులికి రు. 18-50 డిన వేతనంగా ఉండగా యాజమాన్యం కేవలం రు. 5 లు మరియు



రు. 12 లు చెల్లిస్తున్నారు. **KH MAMLA** ప్రామాణికమైన ఇస్తానంటున్నది యజమాన్యం. ఇందులోనే వేతన సవరణ, ఇతరత్రా ఫ్రీజ్ బెనిఫిట్స్ తో పాటు రవాణా సౌకర్యం, క్యాంటీన్ కు సరిపుచ్చుకోమంటున్నది. కార్మికులు అడిగేది తోటి డిఫెన్స్ పరిశ్రమలైన హెచ్. ఎ. ఎల్. మిథాని, మరియు బి. డి. యల్. కు సమానంగా వేతన సవరణ కోరుతున్నారు.

అయితే కార్మికుల కోర్కెను ఆమోదించని యజమాన్యం కార్మికులకు ఒకవైపు మొండిచెయ్యి చూపుతూ, మరోవైపు కేవలం 150 మంది మాత్రమే ఉన్న ఆఫీసరల్ క్లెర్కు 1-10-1980 నుండి వర్తింపుచేస్తూ - రు. 50,000 (ఇతర బెనిఫిట్స్ కాకుండా) ఇచ్చింది. ఒకవైపు 2000 ల కార్మికులకు రు. 70,000 మాత్రమే ఇవ్వగలనంటూ మరోవైపు కేవలం 150 మంది మాత్రమే ఉన్న ఆఫీసరల్ కు మాత్రం రు. 50,000 ఇవ్వటం చూస్తున్నప్పుడు కార్మికులయెడల కాని, పరిశ్రమయెడలకాని మేనేజిమెంటుకు ఉన్న చిత్తశుద్ధిని అర్థంచేసుకోవచ్చు. (ఇదే సందర్భంలో పై వేతన ఒప్పందానికి ఒప్పుకునే పక్షంలో క్యాంటీన్ మరియు ట్రాన్స్ పోర్ట్ మున్నగు ఇతరత్రా కోర్కెలను పక్కకు పెట్టటానికి కూడా కార్మికులు తమ

రు. 12 లు చెల్లిస్తున్నారు. ప్రామాణికమైన ఇస్తానంటున్నది యజమాన్యం. ఇందులోనే వేతన సవరణ, ఇతరత్రా ఫ్రీజ్ బెనిఫిట్స్ తో పాటు రవాణా సౌకర్యం, క్యాంటీన్ కు సరిపుచ్చుకోమంటున్నది. కార్మికులు అడిగేది తోటి డిఫెన్స్ పరిశ్రమలైన హెచ్. ఎ. ఎల్. మిథాని, మరియు బి. డి. యల్. కు సమానంగా వేతన సవరణ కోరుతున్నారు.

అయితే కార్మికుల కోర్కెను ఆమోదించని యజమాన్యం కార్మికులకు ఒకవైపు మొండిచెయ్యి చూపుతూ, మరోవైపు కేవలం 150 మంది మాత్రమే ఉన్న ఆఫీసరల్ క్లెర్కు 1-10-1980 నుండి వర్తింపుచేస్తూ - రు. 50,000 (ఇతర బెనిఫిట్స్ కాకుండా) ఇచ్చింది. ఒకవైపు 2000 ల కార్మికులకు రు. 70,000 మాత్రమే ఇవ్వగలనంటూ మరోవైపు కేవలం 150 మంది మాత్రమే ఉన్న ఆఫీసరల్ కు మాత్రం రు. 50,000 ఇవ్వటం చూస్తున్నప్పుడు కార్మికులయెడల కాని, పరిశ్రమయెడలకాని మేనేజిమెంటుకు ఉన్న చిత్తశుద్ధిని అర్థంచేసుకోవచ్చు. (ఇదే సందర్భంలో పై వేతన ఒప్పందానికి ఒప్పుకునే పక్షంలో క్యాంటీన్ మరియు ట్రాన్స్ పోర్ట్ మున్నగు ఇతరత్రా కోర్కెలను పక్కకు పెట్టటానికి కూడా కార్మికులు తమ

**కోర్కెలు**

31-3-1980 నాటికే వేతన ఒప్పందం ముగిసింది. అనాడు మేనేజిమెంటు పూర్తి ఒప్పందానికి ఒప్పుకోక 15 మాసాలకై 'తాత్కాలిక భృతి' (ప్రావిడెంట్ ఫండ్, గ్రాట్యూటీ మరియు బోనస్ బెనిఫిట్స్ లభించని విధంగా) రు. 1.10 లక్షలు ఇచ్చింది. తాత్కాలిక ఒప్పందం గడువుకూడా 31-6-1981 తో ముగిసింది. అప్పటినుండి (18-2-82 వరకు) నిరవధిక సమ్మే ప్రారంభించేదాక యజమాన్యం ఏవిధమైన న్యాయమైన ఒప్పందానికి రాలేదు.

గతంలో ఇచ్చిన తాత్కాలిక భృతితో సంబంధం లేకుండా ప్రస్తుతం రు. 70,000 లు

సంసిదతను వ్యక్తం చేశారు). వెంటనే పై వేతన సవరణకు ఒప్పుకోనని పక్షంలో తాము తేదీ 31-12-1982 (అంటే ఇతర పబ్లిక్ సెక్టార్ పరిశ్రమల వేతన ఒప్పందం పూర్తి అయ్యే సమయం) వరకు అగగలమని కార్మికులు తెలియజేస్తూ ఈ క్రింది అంశాలను అంగీకరించమని కార్మికులు ప్రత్యామ్నాయం సూచించారు.

ఇతర డిఫెన్స్ యూనిట్స్ తో సమానంగా తమ క్యాంటీన్ ను మెరుగుపర్చాలని, ఫోర్ అండ్ ఫౌండ్రీ డివిజన్ కార్మికులకు వెంటనే రవాణా సౌకర్యం ఏర్పాటు, 1977 సం॥లో అంగీకరించిన మేరకు హెచ్. ఎ. యల్. లాగా ప్రమోషన్ పాలసీ రివిజన్ చేయాలని, మరియు 240 రోజుల సర్వీసు పూర్తయిన సుమారు 150 మంది క్యాజువల్ కార్మికుల్ని పర్మినెంటు చేయాలని కోరారు.

1981 యూనియన్ ఎన్నికల్లో ఐ.ఎన్. టి.యు.సి. నాయకత్వాన్ని ఓడించి శ్రీ ఎన్. సర్వీసరెడ్డి, ఎ. కె. హాబోనిలు అధ్యక్ష, ప్రధాన కార్యదర్శులుగా ఎన్నుకోబడ్డారు. వీరి నాయకత్వంలోనే నేడు ప్రామాణిక కార్మికులు పోరాటంలోకి దిగారు. ఈ పోరాటంలో

(మిగతా 8 వ పేజీలో)

**వార్తా పత్రికల రిజిస్ట్రేషన్ 4వ ఫారం 8వ రూలు ప్రకారం**

**కార్మికలోకం పత్రిక ప్రచురణ వివరాలు**

1. ఎక్కడి నుండి ప్రచురణ :	విజయవాడ నుండి
2. ప్రచురణ కాలవ్యవధి :	మాస పత్రిక
3. ముద్రాపకుని పేరు :	నందూరి ప్రసాదరావు
4. ముద్రణ :	ప్రజాశక్తి ప్రెస్, విజయవాడ
5. ప్రచురణ కర్త పేరు :	నందూరి ప్రసాదరావు, మార్క్సిస్టు చిరునామా :
	కార్యాలయం, విజయవాడ-520 002
6. సంపాదకుని చిరునామా :	నందూరి ప్రసాదరావు, మార్క్సిస్టు కార్యాలయం, విజయవాడ-520 002
7. యజమాన్యం :	సి.ఐ.టి.యు. ఆంధ్రప్రదేశ్ కమిటీ, 1-1-80/2 ఇ ఫ్లికార్ మానన్, ముషీరాబాద్, హైదరాబాద్-20

నందూరి ప్రసాదరావునైన  
యధార్థములని తెలియజేస్తున్నాను.

విజయవాడ,  
14 3-1982

నేను పైన పేర్కొన్న వివరాలన్నీ  
నందూరి ప్రసాదరావు  
ప్రచురణకర్త



# మొన్నటి ఆర్.టి.సి. వొప్పందం

## కార్మికోద్యమానికి ద్రోహం

“తప్పులెన్నువారు తమ తప్పులెరుగరు” అని వేమన్న ఎప్పుడో చెప్పాడు నేషనల్ మజ్దూర్ యూనియన్ శ్రీ పి రామమోహన్ రావుగారికిది బాగా వ రిస్తుంది

ఆర్.టి.సి.లో ఉజ్వలమైన సమ్మె జరిగింది. రెండవరోజునే సమ్మెనాపేసి వారు మేనేజిమెంటుతో ఒక ఒప్పందాన్ని చేసుకున్నారు ఆ ఒప్పందం ఏమిటో దానిలోని వివరాలేమిటో వారితవరకూ అధికారపూర్వకంగా ప్రకటించలేదు.

జీతాల ఒప్పందం అనగానే జీతమెంత, డి. ఎ. ఎంత, ఎంత డి. ఎ. జీతంతో కలిపి వేయబడింది. ఇంటి అద్దె అలవెన్సు ఎంత, పాదరక్షల అలవెన్సు ఎంత, వాషింగ్ అలవెన్సు ఎంత, మున్నగు వివరాలన్నీ దాంట్లో వుంటాయి. కాని యిందులో అవేమీ లేవు. భగవత్ స్వరూపమే ఈ ఒప్పందం. భగవంతుడు నిరాకారుడంటారు నిరామయుడంటారు. నిర్వికారుడంటారు. నిరుణుడంటారు అన్నీ ‘నహీ’లేఅట్టిదే ఈ ఒప్పందం భగవంతుడనే వాడున్నాడంటారుగాని ఆయనఎలావుంటాడో వర్ణించలేకనే ఒప్పందం అనేది వున్నది. కాని దానిలోని వివరాలేమిటో యింతవరకూ ఎవరికీ తెలియవు

అయితే ఒక విషయం మాత్రం స్పష్టం. అన్నిటికిందా, గుండు గు తగా ఎనిమిదిన్నర కోట్ల రూపాయలు మేనేజిమెంటు యిస్తుంది. ఒప్పందం 1వ క్లాజు 1వ సబ్ క్లాజులో ఇలా చెప్పబడింది. “కార్మికులకు పంచటానికి ఏడాదికి 85 కోట్ల రూపాయలను కేటాయించటానికి మేనేజిమెంటు అంగీకరించింది. ఇది పేరివిజన్ కు, సర్వీస్ వెయిచేజీలకు, ఫిట్ మెంటు, బెనిఫిట్ కు, అన్ని ఎలవెన్సులకు, కార్పొరేషన్ చెల్లించవలసిన ప్రావిడెంటు ఫండ్ గ్రాట్యూటీలన్న వుద్యోగాతపు బెనిఫిట్లకు సర్దుబాటుతుంది.” దీన్నిబట్టి అన్నింటికీందా, ఆఖరుకు రిటైర్ మెంటు బెనిఫిట్ల క్రింద కూడా 85 కోట్ల న్నమాట.

ఇది చాలా విలక్షణమైన, ప్రమాదకరమైన ఏ ఒప్పందాలలోనూ లేనట్టిషరతు. ఒకమాటు

(ఎ. ఐ. బి. ఇ. ఎ) ఆల్ ఇండియా బ్యాంక్ ఎంపాయిన్ అసోసియేషన్ బ్యాంకర్స్ అసోసియేషన్ తో ఇటువంటి ఒప్పందమే చేసుకుంటే కార్మికవర్గమంతా దాన్ని నిరసిం చింది.

శ్రీ పి. రామమోహనరావు దాన్ని మభ్య పెట్టజూస్తున్నాడు 13-2-82న తాను ప్రకటించిన ఒక కరవత్రంలో “జీత భత్యాలు, వెయిచేజీల పెంపుదలకై 1-1-1980 న వున్న పరివారి సంఖ్యపై (58 వేలు) 8.5 కోట్ల రూపాయలు యివ్వబడును” అని వ్రాశారు. ఇదికార్మికుల కళ్లు కప్పటంతప్పితే మరేమీకాదు జీతభత్యాలు, వెయిచేజీలేకాక ప్రెంజిబెనిఫిట్స్, రిటైర్ మెంట్ రెనిఫిట్స్ కూడా కలిపే ఈ 8.5 కోట్ల రూపాయలుఅన్న వాస్తవాన్ని మరుగువర్చ జూస్తున్నాడు. వారు చేసుకొన్న ఒప్పందాన్ని కనుకవారు ప్రకటిస్తే నిజా నిజాలు బయటపడతాయి.

### గుండుగు త్త పద్ధతి సరైనదా ?

నేనింత యిస్తాను, దాన్ని మీరు ఎట్లా గె నా పంచుకోండి అన్నది ఆర్.టి.సి. మేనేజిమెంటు ఇది చాలా అపురూపమైన పద్ధతి. మేనేజిమెంటుయొక్క ఆర్థికమైన సామర్థ్యాన్ని బట్టి మాత్రమే జీతభత్యాలు నిర్ణయించు పద్ధతిది. ఇది చాలా ప్రమాదకరమైన పద్ధతి.

జీతభత్యాలు ఎట్లా నిర్ణయించాలో, ఏ ప్రమాణాలపై నిర్ణయించాలో చట్టరీత్యా స్పష్టంగా నిర్ణయించబడి వుంది. అనేక సుప్రీంకోర్టు తీర్పులలో ఇది వ్యక్తమైంది. ఎక్స్ ప్రెస్ న్యూస్ పేపర్స్ కు, ఇండియన్ యూనియన్ కు మధ్య వివాదంలో 1981 లో సుప్రీంకోర్టు జస్టిస్ భగవతి, కామన్ మెటల్స్ అండ్ ఏలెన్ కంపెనీకి దాని కార్మికులకు వచ్చిన వివాదంలో 1967 లో సుప్రీంకోర్టు జస్టిస్ హిదయతుల్లా తీర్పుయిస్తూ ఈ ప్రమాణాలనునిర్ణయించారు. న్యాయమైన వేతనాన్ని నిర్ణయించటంలో ఈ క్రింది ప్రధానాంశాలు వుండాలన్నారు.

1. న్యాయమైన, హెచ్చయిన జీతం

కావాలని సహజంగా న్యాయంగా కార్మికులు కోరే కోర్కె.

2. యజమాని యొక్క ఫైనాన్షియల్ సామర్థ్యం.

3. సహేతుకమైన లాభం కావాలని యజమానికి వుండే న్యాయమైన కోర్కె.

4. జీతాల వ్యవస్థను నిర్ణయించిన తరువాత ధరల వ్యవస్థలో రాబోయే పెరుగుదల

5. జీతాల ఫున్ డినిరయంవల వినిమయ దారులపె బడే అదనపు భారం యొక్క సహేతుకత.

ఇంతేకాక ఆ ప్రాంతంలోవున్న జీతాల వ్యవస్థను కూడా దృష్టిలో పెట్టుకోవాలనీ, జీవన వ్యయాన్ని కూడా గమనంలో వుంచుకోవాలనీ వారు ఈ తీర్పులలో చెప్పారు. న్యాయమయిన జీతం కార్మికునికి ఏయే అవసరాలకు, వంఛలకు సరిపడ లో అనేక కోర్టు తీర్పులలోను చెప్పబడింది.

1957లో జరిగిన 15వ ఇండియన్ లేబర్ కాన్ఫరెన్సు కూడా స్పష్టం చేసింది. ఆ ప్రమాణాలు యివి.

అ) కార్మికుడు అతని భార్య, యిద్దరు పిల్లల కుటుంబానికి సరిపడా జీతంవుండాలి.

ఆ) పుష్టికరమయిన ఆహారాన్ని అందించ కలిగినట్లుగా అది వుండాలి.

ఇ) కనీస విద్యావైద్య సౌకర్యాలకు అది సరిపడాలి.

(ఈ) గృహవసతికి, దీవవసతికి అది సరిపోయేదిగా వుండాలి

(ఉ) ఏడాదికి 72 గజాల వస్త్రాలను యివ్వగలిగేదిగా వుండాలి.

(ఊ) ప్రయాణాలు, సా.మిక ఖర్చులు మున్నగు సాదరు ఖర్చులకు సరిపడి ఉండాలి, మొత్తం ఖర్చులలో ఈ సాదరు ఖర్చులు ఐదవ వంతు వుంటాయి.

దీన్ని బట్టి యజమాని యొక్క ఫైనాన్షియల్ స్థోమతేకాక కార్మికుని అవసరాలు ఆజాబాజు జీతాలు, జీవనవ్యయము మున్నగు నవన్నీ పరిగణించి నిర్ణయించబడాలి.

కాని నేషనల్ మజ్దూర్ యూనియన్



చేసుకొన్న ఒప్పందం వీటి పరిగణననేమి లోకి తీసుకోలేదు. ఆర్.టి.సి యొక్క ఆర్థిక సోమతనే పరిగణనలోనికి తీసుకొని అది 8.5 కోట్ల రూపాయలకన్నా ఎక్కువ ఇవ్వ లేదన్న నిర్ధారణ చేసుకొని ఒప్పందం చేసు కొనటం జరిగింది.

8.5 కోట్ల రూపాయలకు మించి ఆర్.టి. సి. ఎక్కువ యివ్వలేదనటానికి కారణాలు ఏమిటి? ఆర్.టి.సి. నష్టాలతో నడుస్తున్నదట. అందువలన అది ఇంకా ఎక్కువ యివ్వలేదట.

ఆర్.టి.సి. ఇటీవల కాలంలో నష్టాలలో నడుస్తున్నమాట వాస్తవమే. కాని దాని కారణంతో కార్మికుల నోళ్ళు కొట్టాలా?

ఆర్.టి.సి.లో వచ్చే నష్టాలకు బాధ్యత ఆర్.టి.సి. కార్మికులదికాదు. మేనేజిమెంటుది. దానిలో పెరిగిపోయిన అవిసీతని, అసమర్థత, ప్రభుత్వం విధించే విపరీతమైన పన్నులు, ఎక్సైజ్ డ్యూటీలు యిందుకు కారణము. యిందుకు కార్మికులను బలిచేయటం న్యాయం కాదు.

ఆర్.టి.సి. వ్యవహారాల గురించి శాసన సభలోని ప్రతిపక్షాలనాయకులతో ప్రభుత్వం చర్చలుజరిపినప్పుడు ప్రతిపక్షాల నాయకులు నష్టాలను భరీ చేసుకోవటానికి ఆనేక సూచనలు చేశారు. ప్రభుత్వం వాటిలో ఏ ఒక్కదాన్ని అంగీకరించలేదు. అమలు జరపనూ లేదు. కాని ఆ నష్టాన్ని పూడ్చు కోవటానికి కార్మికుల నోళ్ళు కొట్టడానికి మాత్రం తయారయింది. నేను 8.5 కోట్లకు మించి ఒక పె సా కూడా ఎక్కువ యివ్వ నన్నది. దీనికి నేషనల్ షజూరు యూని యన్ అంగీకరించింది. ఇది వాస్తవం.

### అంకెల గారడీ-1

11.5 కోట్ల రూపాయలకు ఒక్క పె సా తగినా తాము అంగీకరించేది లేదని మజూరు యూనియన్ నాయకులు ప్రగల్భాలు పల్కారు దానినిప్పుడు సమర్థించు కోవడానికి గాను యిప్పుడున్న వారందరికీ ఇప్పుడు 11 కోట్లు వసాయని చెప్తున్నారు. ఇది మాటల గారడీ తప్ప పేరుకాదు ఎవరైనా మాట్లాడేది వేతన పునర్నిర్ణయంలో ఎంత వేతనం పెరి గిందిఅనేది. ఒప్పందం ప్రకారం మొత్తం పేపాకెట్లో అంతేకాదు ఎప్పుడో 20-25 సంవత్సరాల తర్వాత, రిటైరయిన తర్వాత, వచ్చే బెనిఫిట్స్ తో కలిపి 8.5 కోట్ల రూపా

యలు మాత్రమే కల్పేది. 8.5 కోట్ల రూపాయలుగా చూపించటం రెండు వండ్లను తెచ్చి ఒకవండు పన్ రెండవ ఫండుమొత్తం మూడు వండ్లు అన్న కుర్రవాని కథను గుర్తు చేస్తున్నది.

ఈ జీతాల పునర్ నిర్ణయం ద్వారా ఈ ఒప్పందం పున్న నాల్గేడ కాలంలోనూ, కార్పొరేషన్ పె 33 కోట్ల రూపాయలు అదనపు భారం పడుందని ప్రభుత్వం శాసన సభలోనే తెలియజేసింది. రిటైరెన వారు రిటైర్ కాగా అంటే ఏడాదికి 8.5 కోట్లకు తగ్గే, ఈ భారం పడుంది. ఇది ప్రభుత్వం చెప్పేది. కాని రామమోహన్ రావుగారు దీన్ని 11 కోట్ల రూపాయలుగా చూపించటానికి ప్రయత్నించి ఎవరి కళ్ళు కప్పజూస్తున్నారో అర్థం కావటం లేదు.

### అంకెల గారడీ-2

మంచిది, 8.5 కోట్ల రూపాయలు ఏడాదికి సాధించారనుకుందాం. ఇది కేవలం జీతం పెంపుదలలోనేనా? జీతం పెంపుదల లోనే నని రామమోహన్ రావుగారు తమ కరపత్ర ములో వ్రాశారు. ఇది పచ్చి మోసం!

జీతం అంటే సుప్రీంకోర్టు అనేక తీర్పు లలో నిర్వచనం చేసింది. ఇండస్ట్రియల్ డిస్ట్యూబ్స్ యాక్టుగాని, పేమెంట్ ఆఫ్ వేజెస్ ఆక్ట్ గానీ మినిమం వేజెస్ ఆక్టుగాని, బోనస్ యాక్టుగాని, తదితర భత్యాలు కాని జీతమని నిర్వచించబడినవి. జీతమంటే తనకు పనిచేసినందుకు కార్మికునికి యజమాని ధన రూపంలో వ్యక్తం చేయగలిగినట్లు చెల్లించే ప్రతిఫలమంతా జీతమే. ధరలు పెరిగినందు వల్ల యివ్వబడే కరువు భత్యం కూడా దీని లోకే వస్తుంది. అయితే ఈ క్రిందివి జీతంగా పరిగణింపబడవు.

1. ఇంటివసతి, లెటింగ్, నీటి సప్లయ, వైద్య సదుపాయాలకు ఇచ్చే డబ్బు.
2. ప్రభుత్వంచే మినహాయించబడిన ఇతర సదుపాయాలు, సబ్సిడీలు.
3. పెన్షన్ ఫండ్స్ పి.ఎఫ్. మరేసోషల్ సోషల్ ఇన్సూరెన్సు స్కీముకు యజమాని యిచ్చే కంట్రీబ్యూషన్.
4. ప్రయాణాల బత్తా ప్రయాణ సదుపాయాల విలువ.
5. గ్రాట్యుటీ.
6. పని సంబంధంగా అయ్యే స్పెషల్ ఖర్చులు.

7. బోనస్ లేని ఎక్స్ గ్రేషియా.  
8. రిటైర్మెంట్ కంపెన్సేషన్.  
కాబట్టి జీతం అంటే మూల వేతనం.  
డి. ఏ. మాత్రమే.

అయితే నేషనల్ మజూర్ యూనియన్ మేనేజిమెంటుతో చేసుకున్న ఒప్పందంలో ఈ చట్టాలన్నీ గాలికెగిరి పోయాయి. పి.ఎఫ్. గ్రాడ్యుటీ కంట్రీబ్యూషన్ ను, ఫ్రీంజ్ బెనిఫిట్స్ యింటి ఎలవెన్సు మున్నగునవన్నీ కలిపే జీతాలు వ్యవస్థను నిర్ణయించడం జరుగు తోంది. ఇదిగనక జీతాల పునర్నిర్ణయానికి వరవడి అయితే కార్మికోద్యమానికి చాలా చెడురోజులు వచ్చాయని అనుకోవాలి.

ఈ బెనిఫిట్స్ లన్నీ కలిపే 8.5 కోట్ల రూపా యలుగా చూపి పెద్ద మొత్తాన్ని సాధించి నట్లుగా చెప్పటం కార్మికులను భ్రమపర్చు టానికి తప్ప మరేమీ కాదు.

### అంకెల గారడీ 3

తమ కరపత్రంలో యన్.జి.ఓ.ల కంటే ఎక్కువ లబ్ధి కలుగుతుందని రెండు పర్యా యాలు రామమోహన్ రావుగారు ఉదాహరించారు. అసలు యన్ జి వోలతో పోల్చి చూసేవారు రాష్ట్రంలో పున్న పరిశ్రమలతో ఎందుకు పోల్చి చూడరు?

హైదరాబాద్ లోనే పున్న బి హెచ్.ఇ. యల్.లో 1-9-1978 నుండి (327 జీవన వ్యయ సూచిక వద్ద) వేతనాలు ఇట్లా నిర్ణ యింపబడినవి. అన్ స్కీల్లు వర్కురుకు

మూల వేతనం	రు. 335-00
ఫిక్సెడ్ డి.ఏ	రు. 129-90
వేరియబుల్ డి. ఏ	
(27 పాయింట్లకు)	రు. 35-10
	రు. 500-00

కొత్తగూడెంలో పున్న బొగ్గు గనులు అన్ స్కీల్లు కార్మికునికి కనీస వేతనం 1-1-1979న ఇట్లా నిర్ణయింపబడింది.

మూలవేతనం	రు. 390-00
మూలవేతనంపై 10%	
మూల అలెండెన్సు బోనసు	39-00
అలెండెన్సు బోనసుపై	
బెన్ పిట్స్	7-00
ఫిక్సెడ్ డి.ఏ.	68-20
వేరియబుల్ డి.ఏ.	3-80
	రు. 512-00

ఇట్లా ఎన్ని అయినా పుదాహరణలు



యివ్వవచ్చు.

యన్.జి.వోలతో పోల్చారు. యన్. జి. వోలలా లిబరల్ డ్ పెనను స్కీముగాని, ట్రిపుల్ బెనిఫిట్ స్కీముగాని, 20 రోజుల గ్రాట్యుయిటీగాని ఆర్.టి.సి కార్మికులకు వున్నదా?

కాబట్టి పోలికలు చేయవచ్చు; చేస్తే పారిశ్రామిక కార్మికులతో చేయడంగాని ఆఫీసు గుమస్తాలతో కాదు.

**దాంగే 'దాంగ, దాంగ' అన్నట్లు**

11½ కోట్ల రూపాయలకు ఒక్క

( ఐదవ పేజీ తరువాయి )

శ్రీ రహీముద్దీన్ నాయకుడుగా ఉన్న ఐ.ఎ.న్ టి.యు.సి కూడా పాల్గొనటం హర్షించతగ్గ విషయం.

**సంఘీభావం**

పై న్యాయ సమ్యక్మైన కోర్కెలను బలబర్చుతూ సి. ఐ. టి. యు. నగర కౌన్సిల్ తన మద్దతును ప్రకటించింది ఇతర పరిశ్రమ లోని కార్మికులు కూడా తమ మద్దతు తెలియ జేయాల్సిందిగా సి.ఐ.టి.యు. విజ్ఞప్తి చేసింది. ఇప్పటికీ వివిధ కేంద్ర ట్రేడ్ యూనియన్, ఆర్.టి.సి. మరియు పబ్లిక్ సెక్టార్ కార్మి కుల కో-ఆర్డినేషన్ కమిటీ ఆధ్వర్యంలో మార్చి 2న గాంధీ భవన్ లో 'సంఘీభావ సదస్సు' జరిగింది. ఈ సదస్సుకు వివిధ పరి శ్రమల నుండి 1000 మంది కార్మికులు హాజరయ్యారు. ఈ సదస్సు ఆమోదించిన తీర్మానంలో ప్రాగాకార్మికుల సమ్మేళనానికి కేవలం ప్రాగా కార్మికులొక్కరిదే కాదని, దీని విజయం 31-12-1982 తో పూరి కానున్న పబ్లిక్ సెక్టార్ పరిశ్రమల వేతన ఒప్పందంపై ప్రభావం ఉంటుందన్న అంశాన్ని మొత్తం కార్మికులు మర్చిపోకూడదని పేర్కొన్నారు. ఈ సదస్సు భవిష్యత్తుకార్య క్రమంగా సెక్రటేరియట్ ముందు మార్చి 5న సామూహికధర్మా, మార్చి 10-15 మధ్య పికెటింగ్ నిర్వహించాలని, మార్చి 16న (సమ్మే నెలకి చేరుకుంటుంది) ప్రాగా ఫ్యాక్టరీ నుండి "టార్గెట్" ఊరేగిపు నిర్వహించాలని పిలుపు ఇచ్చింది.

—డి. జి. నర్సింహారావు  
(సి. ఐ. టి. యు. హైదరాబాద్ కౌన్సిల్ కోశాధికారి)

జమ్మిడికి తగ్గమన్న పెద్దలు అర్ధరాత్రివేళ 8½ కోట్ల రూపాయలకు అంగీకరించి, దానిని కప్పిపుచ్చుకుంటానికై యితరులపై బురద చల్లటానికి పూనుకుంటున్నారు. "7 కోట్ల కై నా మొత్తం కార్మికులకు ఎగ్రిమెంటు వ్రాస్తామని కార్మిక ద్రోహాలు సంసిద్ధమై ప్రభుత్వానికి తెలియవచ్చారు" అని శ్రీ పి రాంమోహనరావుగారు తమ కరపత్రంలో వ్రాశారు. దీనిని రుజువుచేయమని వారిని సవాల్ చేస్తున్నాము.

ప్రథమంలో మేనేజిమెంటు యూనియన్ లతో విడివిడిగా చర్చలు జరిపింది. ఆ సంద ర్భంగా 5-5½ కోట్ల రూపాయల కంటే ఏక్కువ ఇస్తానికి ప్రభుత్వం సంసిద్ధంగా లేదని, ఆ మేరకు ఎగ్రిమెంటు చేసుకుంటా నికి మాత్రమే తమకు అధికారం వున్నదని మేనేజిమెంటు చెప్పింది. అతర్వాత ఈ ఆఫర్ ఆరున్నర కోట్ల రూపాయలకు కూడా పెంచ టము జరిగింది. కాని స్టాప్ అండ్ వర్కర్స్ ఫెడరేషన్ అసలు ఈ పద్ధతినే వ్యతిరే కించింది. తర్వాత ఏర్పడిన జి.ఎ.సి. కూడా ఇదే వె ఖరిని అవలంబించింది. కాబట్టి మేనేజి మెంటు 7 కోట్ల యిస్తామనటం, దాన్ని ఎవరో అంగీకరించటానికి తయారే నారనడం తాము చేసిన తప్పును ఇతరులమీద రుద్దటానికి ప్రయత్నించటంతప్ప పేరుకాదు.

"చెరువులో గేదెనుపెట్టి సంతలో బేరం చేసినట్లు" యింత మొత్తం అని ఒప్పుకొని యిక దాంట్లోనే జీత భత్యాలు, ఫ్రీండ్ బెని ఫిట్స్, రిటైర్ మెంట్ బెనిఫిట్స్ వగయిరా లన్నీ సరుకోవాలనే పద్ధతికి స్టాప్ అండ్ వర్కర్స్ ఫెడరేషన్ వ్యతిరేకం-కార్మికో ద్యమం వ్యతిరేకం. ఇప్పుడీ ఒప్పందం మాత్రం అందుకు భిన్నంగానే జరిగింది. ఆ నేరం నేషనల్ మజ్దూర్ యూనియన్ ది కాని యితరులది మాత్రము కాదు.

**దారుణం — మహా దారుణం**

అన్నింటికంటే మహా దారుణమయిన విషయం ప్రొడక్టివిటీకి జీతాల స్కేళ్ళకు లంకె పెట్టడం. ఒప్పందం 1వ క్లాజు 23 సబ్ క్లాజులో యిట్లా చెప్పబడింది. "జీతాల స్కేళ్ళను అంతిమంగా నిర్ణయించటంలో ప్రొడక్టివిటీని దృష్టిలో పెట్టుకోవడం జరుగుతుంది."

దీనినర్థం స్పష్టమే. ప్రొడక్టివిటీని బట్టి జీతాల స్కేళ్ళు నిర్ణయింపబడటానికి ఈ

ఒప్పందం అంగీకరించింది. మాటలగారడీలో శ్రీ రాంమోహనరావుగారు దీన్ని మరుగుపర్చు చూస్తున్నాడు. "స్కేళ్ళు నిర్ణయం చేయు నప్పుడు నైపుణ్యం, నిద్య, అలసట, పనిస్థాము ఖ్యత అంశాలు సహజంగానే గమనంలో వుంచబడును. ప్రొడక్షన్ కు జీతాలకు ముడి పెడారన్న ఎంప్లాయిన్ యూనియన్ ప్రచారము అబద్ధమే"

ఒప్పందంలో కొట్టవచ్చినట్లు ప్రొడక్టి విటీని దృష్టిలో పెట్టుకొని జీతాలను నిర్ణయి సారనివుంటే ఇది అబద్ధపు ప్రచారమని రామోహనరావుగారు అంటున్నారు. ప్రొడ క్టివిటీకి, జీతాల స్కేళ్ళకు లంకె పెట్టలేదా? పెట్టకపోతే పె సబ్ క్లాసుకు ఆర్.ఎ.ఎ.మిటి?

ఆర్.టి.సి. జనరల్ మేనేజరు ఒక వివరణయిస్తూ తన లేఖలోని రెండవ పేరాలో యిట్లా తెలియజేశాడు:

"పరిశ్రమలో ప్రొడక్టివిటీని పెంచే విధంగా జీతాల వ్యవస్థను ఏర్పాటు చేయ టానికి ప్రతిపాదించడమైంది. అదే సందర్భ ములో వివిధ పనులకు వుండే నైపుణ్యానికి అనుగుణంగా వుండునట్లు చూడబడుతుంది."

దీన్నిబట్టి అర్థమయ్యేదేమిటి? జీతాల స్కేళ్ళకు ప్రొడక్టివిటీకి లంకె వున్నదని తెలిసి కాగితముపై నలటి ఆక్షరాలతో వ్రాయబడివుంటే ఇదంతా మిథ్య అంటారు నేషనల్ మజ్దూర్ యూనియన్ రాంమోహన్ రావుగారు. గణంమిథ్య-వలాయనం మిథ్య అన్నట్లున్నది యిది.

జీతాల స్కేళ్ళను నిర్ణయించేది ఎట్లాగో సుప్రీంకోర్టు జడ్జిమెంటులో చెప్పబడింది.

ఒక కార్మికుడు కొంతకాలం పనిచేసిన తర్వాత అతని సామర్థ్యం పెరుగుతున్నది అన్నది ఒక అంశం. అతని కుటుంబ బాధ్య తలు పెరుగుతాయన్నది మరొక అంశం; ఈ అంశాలనుబట్టి జీతాల స్కేళ్ళు, ఫిట్ మెంటులు నిర్ణయించబడాలని సుప్రీం కోర్టు జస్టిన్ బార్గవ 1968 లో తన తీర్పు లో చెప్పారు. కాబట్టి జీతాల నిర్ణయంలో ప్రొడక్ట్ విటీని గు రించటమంటే కార్మికోద్యమానికి చాలా ద్రోహం చేయటమన్న మాట.

విజ్ఞతతో నేషనల్ మజ్దూర్ యూనియన్ నాయకులు తాము చేసిన తప్పును గు రిస్తారని ఆశిస్తాము. జరిగిన తప్పును సవరించుకోవ టానికి కృషి చేస్తారని ఆశిస్తాము.

\*\*\*





మనసు ఫౌండేషన్  
పుస్తకాల పరిశీలనాపట్టిక

పుస్తకం సంఖ్య	KLY01A152
పుస్తకం పేరు	5086 కల్పక
తారీఖు	23/08/23
ముందు అట్ట	No
వెనుక అట్ట	No
మొత్తం పేజీలు	9
పెద్ద సైజు పేజీలు	No
ఖాళీ పేజీలు	No
లేని పేజీలు	No
తయారు చేసినది	Nounika
పేజీలు విడదీసినది	Nouni
స్కాన్ చేసినది	Nandini
పరీక్ష చేసినది	pragathi
పేజీలు సరిచూసినది	
బైండింగు చేసినది	
ప్యాకింగు చేసినది	
స్కాన్ చెయ్యబడింది	
తప్పులు	No
పరిస్థితి	good